

RESPONSABILIDAD DE LA PERSONA JURÍDICA POR ACTOS DE ACOSO LABORAL COMETIDOS POR SUBORDINADOS QUE EJERCEN CARGOS DE DIRECCIÓN

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvabogados.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvabogados.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvabogados.cl

En el marco normativo actual y especialmente a propósito de las distintas implicancias de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), en este nuevo Enfoque Laboral abordaremos **la eventual responsabilidad de la empresa por conductas de acoso laboral cometidas por personas que detentan cargos de dirección (acoso laboral vertical descendente) y la prevención de los factores de riesgo asociados a este tipo de acoso.**



1. ¿Qué trabajadores en una empresa representan al empleador?

De acuerdo con el artículo 4, inciso 1º del Código del Trabajo, se presume –de derecho [1]– que representa al empleador y que, por ende, obliga a este con los trabajadores:

1.1. Personas con cargos superiores de gestión, gobernanza o administración.

- El gerente: el concepto de gerente se asimila al de administrador, que es la “persona que lleva la gestión administrativa de una empresa o institución” [2]. **El vocablo “gerente” se asocia comúnmente a personas que ejercen cargos superiores de cometido corporativo en la empresa.**
- El administrador –general–: se define administrador como aquella persona “que administra” o “que administra bienes ajenos [3]” y se asimila, en realidad, a la figura del gerente, gestor, director, dirigente, directivo, rector, regente, apoderado, procurador o síndico. **El administrador general es aquella persona que, en la empresa, lleva la dirección general de los bienes de esta [4].**
- El capitán de barco.

Ejemplos de personas con cargos superiores de gestión, gobernanza o administración [5]

- Gerente general de una empresa
- Gerente de finanzas de una empresa
- Gerente de operaciones de una empresa.
- Gerente comercial de una empresa.
- Gerente de personas o de recursos humanos.
- Rector, vicerrector, secretario general de una universidad.
- Director, subdirector de colegio.
- El capitán de una nave, buque o barco.

1.2. Persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o de administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

Sobre todo, en empresas de mediano o de gran tamaño, el número de trabajadores que, habitualmente, ejerce algún cargo directivo se amplía bastante.

Ejemplos [6]

- Directivos funcionales o de área.
- Jefes de local.

- Subgerentes.
- Jefaturas.
- Coordinadores o encargados.
- Supervisores.
- Entre otros.

2. Si una de estas personas comete conductas de acoso laboral –acoso laboral vertical descendente–, ¿es responsable, ipso facto, la empresa por dichas conductas?

No, ya que la conducta objetiva de acoso laboral es una conducta propiamente humana, esto es, que emana de la inteligencia y de la voluntad libre de cada sujeto [7]. Por ende, es la persona humana quien realiza la conducta acosadora, sin que quepa, en principio, hacérsela extensible, ni a la persona jurídica, ni a otros individuos (como podrían serlo los socios o miembros del directorio de la empresa frente a los cual el gerente debe responder).

3. Entonces, en el evento de que una persona comprendida en el artículo 4 del Código del Trabajo cometa actos de acoso laboral, ¿por qué razón sí podría responder la empresa?

La empresa podría responder **por no haber mantenido los estándares de protección o cuidado que su propia calidad le exige [8]**. En otras palabras, **la empresa responde las conductas de acoso laboral cometidas por sus subordinados en caso de que exista culpa organizacional**, esto es, cuando el hecho dañoso causado por uno o más dependientes suponga su propia culpa [9].

Es una responsabilidad por un hecho propio de la empresa (omisión de su deber de cuidado) a raíz de uno ajeno (la conducta de acoso laboral perpetrada por su subordinado).

Particularmente, el deber de cuidado del empleador-empresa se traduce en:

- Prevenir las conductas de acoso laboral.
- Investigar las conductas de acoso laboral.
- Sancionar las conductas de acoso laboral.

4. ¿Qué normas legales sustentan este deber de cuidado del empleador?

Algunos preceptos que establecen este deber de cuidado son:

- Artículos 2320 [] y 2322 [] del Código Civil.
- Artículos 154 N°7, 154 bis, 184 y 211-A del Código del Trabajo.
- Artículos 66, 67 y 68 de la Ley N° 16.744 que “Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (publicada el día 1° de febrero de 1968; última modificación: 10 de diciembre de 2021).

5. Sobre el deber de prevención del acoso laboral vertical descendente, ¿qué deberes de cuidado tiene la empresa?

En lo referido al acoso laboral vertical descendente, la empresa tiene los siguientes **deberes de cuidado preventivo**:

5.1. Levantar los factores de riesgo psicosociales (en adelante, “FRPs”) asociados al acoso vertical descendente, cuales son, los FRPs de organización:

- **¿Qué son los FRPs de organización?**

Son aquellas **circunstancias relacionadas con la estructura y ordenación del trabajo que, en mayor o menor grado, pueden propiciar el riesgo de acoso laboral.**

Ejemplos de FRPs de organización [12]

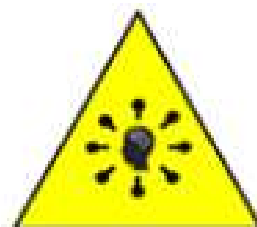
- La mala formación o capacitación del puesto de trabajo.
- La sobrecarga en el trabajo.
- La falta de control del empleador sobre las jefaturas.
- El deficiente liderazgo de quienes ejercen algún cargo de jefatura.
- La falta de seguridad en el trabajo.
- La excesiva supervisión o fiscalización.

- **¿Cómo levantar los FRPs de organización?**

Por medio del **Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / SUSESO** [CEAL-SM/SUSESO], tal como ordena el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo en su última versión [Resolución N° 1448 Exenta del Ministerio de Salud, que “Actualiza protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo y deja sin efecto la Resolución N° 1433 Exenta, de 2017, del Ministerio de Salud”, de fecha 25 de octubre de 2022].

5.2. Plasmar/documentar los FRPs de organización y el riesgo acoso laboral. ¿Dónde?

- En la matriz de riesgos: en ella, el empleador debe colocar los FRPs de organización levantados a través del cuestionario, el riesgo de acoso laboral asociado a ellos y la magnitud del riesgo (en base a la probabilidad y consecuencia).
- En el mapa de riesgos: en él, el empleador debe colocar el símbolo de acoso laboral que establece la “Guía para la elaboración de mapas de riesgos laborales al interior de las entidades empleadores” (Resolución N° 129 Exenta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social, publicada el día 18 de febrero de 2025):



IMPORTANTE

Dado que el acoso laboral es un riesgo presente en cualquier lugar de trabajo en el que existan personas humanas, el símbolo debe ubicarse en el mapa de riesgos de forma tal que a las personas trabajadoras quede claro que puede suceder en cualquier parte.

- En el protocolo de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo. Recordemos que este debe incorporar:
- La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. En este sentido, cabrá incorporar:
- Los resultados del cuestionario (FRPs que arrojó el cuestionario, entre los que estarían los FRPs de organización).
- El riesgo de acoso laboral y su magnitud.
- **Las medidas para prevenir y controlar los riesgos***, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- Las acciones para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados *, así como sobre medidas de prevención y control que se adoptarán.
- Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, los mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

• En el programa de trabajo en prevención de riesgos laborales. **En relación al acoso laboral, el programa, al menos, debe contener lo siguiente:**

- Las medidas que adoptará el empleador para prevenir, eliminar, controlar o reducir el riesgo psicosocial acoso laboral* que ha quedado plasmado en la matriz, así como las fechas de implementación de dichas medidas (sin perjuicio de que algunas sean constantes en el tiempo).
- Los plazos o fechas en que se implementarán las medidas preventivas y correctivas señaladas.
- La determinación de quiénes, en la empresa, serán responsables de la ejecución de las medidas preventivas y correctivas.
- Las acciones que llevará a cabo el empleador para controlar y vigilar el cumplimiento del programa y la periodicidad de dichas acciones. Ellas pueden consistir en:
 - a) Inspecciones personales del empleador.
 - b) Vigilancia por medio de videocámaras u otros mecanismos electrónicos que cumplan los requisitos para su legitimidad.

5.3. Informar y capacitar a las personas trabajadoras*.

El empleador tiene el deber de informar y capacitar a los trabajadores, lo que se materializa en **[13]**:

- Entregar a todos los trabajadores la matriz de riesgos.
- Colocar en lugares visibles de la empresa, establecimiento o faena el mapa de riesgos.
- Entregar a todos los trabajadores el programa de trabajo en prevención de riesgos laborales.

- Entregar a todos los trabajadores el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Entregar a todos los trabajadores el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en caso de que se exija.
- Entregar a todos los trabajadores el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- **Capacitar a todos los trabajadores en la prevención de riesgos laborales por medio de un curso** que debe reunir las siguientes características (dicha capacitación debe constar en el programa, tal como se mencionó):
 - Debe durar 8 horas, como mínimo. Esto no obsta a que pueda dividirse en varias sesiones.
 - Lo puede realizar la entidad empleadora, a través de otras entidades acreditadas o con la asistencia del organismo administrador de la Ley N° 16.744.
 - Debe realizarse, preferentemente, dentro de la jornada laboral.
- Capacitar a todos los trabajadores sobre el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y sobre el procedimiento de denuncia, investigación y sanción de dichas conductas (dicha capacitación debe constar en el programa, tal como se mencionó).
- Informar los canales de consulta y participación en la gestión de riesgos cuando se prevean cambios en la empresa que impliquen nuevos riesgos.

5.4. Para prevenir el acoso laboral vertical, adoptar medidas preventivas en relación a los FRPs de organización*:

Resulta **fundamental que el empleador adopte, oportuna y adecuadamente**, las cua-

les, **en relación a los FRPs de organización, podrían ser [14]:**

- Escriturar adecuadamente en cada contrato individual de trabajo el cargo y las funciones asociadas a él.
- Mantener actualizado el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en lo referido a la descripción de cargos y funciones, de forma que haya coherencia con cada contrato de trabajo.
- Capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras cuando ingresan a la empresa sobre su cargo y las funciones asociadas a él.
- Mantener cargas de trabajo adecuadas a los trabajadores.
- Controlar que no se sobrepasen los límites de jornada.
- De actualizar un cargo, capacitar a los trabajadores para hacer frente a las nuevas exigencias de forma oportuna y correcta.
- Promover para los puestos de liderazgo competencias que incluyan habilidades de convivencia, no solo técnicas.
- Supervisar y acompañar a las nuevas jefaturas.
- Evaluar el desempeño en base a criterios establecidos con razonable anterioridad.
- Tratar con respeto a las personas trabajadoras.
- Corregir en privado con gentileza en la verdad.
- Que cada líder dialogue con las personas que están a su cargo periódicamente.
- Tener instancias de diálogo con las organizaciones sindicales, no solo durante los períodos de negociación colectiva.
- Usar herramientas de control que respeten la privacidad de las personas.



Notas al pie

[1] Esto significa que no se admite prueba en contrario.

[2] Diccionario de la Real Academia Española.

[3] Diccionario de la Real Academia Española, 1ª y 2ª acepción.

[4] En palabras de Alfredo Sierra, “lo propio del administrador será mantener y acrecentar su patrimonio [el de la empresa], en particular sus activos y utilidades, mediante el desarrollo de su actividad”. SIERRA, Alfredo (2009), p. 16, “Aspectos laborales del gerente. Representación empresarial y desahucio”, Revista de Derecho de la Empresa, pp. 9-38.

[5] “El gerente general, como factor de comercio, ingresa en la segunda categoría, en el lugar del mayor gestor en el día a día de las actividades de dichas entidades, designándosele el rol de líder indiscutido de la organización empresarial. Afirmación con la cual, en principio, podríamos concordar, entendiendo que en el ejercicio de la conducción general de la compañía los afectan, legalmente, las mismas responsabilidades que a los directores, en ilícitos corporativos tales como el abuso de información privilegiada, manipulación de precios de mercado, operaciones entre partes relacionadas, deber de lealtad respecto de los intereses de la compañía, etc.

“Sin embargo, en el ejercicio diario de su cargo, desde aquel momento desde el cual inicia su responsabilidad, hasta aquel en el cual termina, se aplican, asimismo, las normas generales del derecho laboral, tanto en cuanto lo une a la empresa un contrato de trabajo, y, en todo lo no estipulado por éste, se aplicarán las normas especiales que regulan al factor de comercio y las generales del mandato comercial, entendiendo que el gerente general de una empresa, corresponde por excelencia a la figura factor de comercio.” JUPPET, María Fernanda (2011), pp. 355-356, “El mandato y responsabilidad del gerente general en las sociedades anónimas”, Actualidad Jurídica (Universidad del Desarrollo), N° 23, pp. 355-373.

[6] Véase a modo ejemplar, Juzgado de Letras del Trabajo (JLT) de Concepción, RIT T-162-2024, 22/08/2025.

[7] Véase al respecto, MENA, Carla (2008), p. 596, “El mobbing o acoso moral en el trabajo”, Revista Derecho del Trabajo, N° 5, 2008, pp. 592-612. En palabras de Leymann, “el terror psicológico o mobbing en la vida laboral implica una comunicación hostil e inhumana, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos [esto es, por seres humanos] principalmente hacia un individuo que, debido al mobbing, es empujado a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso psicológico”. LEYMAN, Heinz (1996), p. 7, “El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo” [Trad.: NAVARRETE, Sergio], European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 5, N° 2, 1996, pp. 7-25. Asimismo, CAAMAÑO, Eduardo y UGARTE, José Luis (2014), “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, Ius et Praxis, Vol. 20, N° 1, 2014, pp. 67-90.

[8] CONTARDO, Pedro (2013), p. 351, La prevención de riesgos laborales en el ordenamiento jurídico chileno, Tirant Lo Blanch, Valencia; VIO, Juan (2016), pp. 327-328, ¿Responsabilidad estricta por el hecho ajeno de una clínica? (Corte Suprema), Revista de Derecho, Vol. 29, N° 2, pp. 323-328; ZELAYA, Pedro (1995), p. 215, La responsabilidad civil del empresario por los daños causados por su dependiente, Aranzadi, Pamplona.

[9] CONTARDO (2013), p. 351.

[10] El inciso 4° del artículo 2320 expresa que los empresarios responden del hecho de sus dependientes. No obstante, el inciso 5° señala que su obligación cesará “si con la autoridad y el cuidado que su respectiva calidad les confiere y prescribe, no hubieren podido impedir el hecho”.

[11] El inciso 2° del artículo 2322 expresa que, si bien, en principio, los amos –hoy los empleadores– responden de la conducta de sus criados –hoy las personas trabajadoras– “no responderán de lo que hayan hecho sus criados o sirvientes en el ejercicio de sus respectivas funciones, si se probare que las han ejercido de un modo impropio que los amos no tenían medio de prever o impedir, empleando el cuidado ordinario, y la autoridad competente”.



[12] ROJAS, Irving (2018), p. 79, "La multiperiodalidad de la jornada de trabajo: Un enfoque italiano y su aplicabilidad a la problemática del trabajo en horas extras en el Perú", *Law Journal of Social and Labor Relations*, Vol. 4, N° 3, pp. 73-102; VIGURI, Agustín (2004), p. 288, "Estudio legislativo y jurisprudencial de derecho comparado en torno al mobbing", *Revista de Derecho Puertorriqueño*, Vol. 44, N° 3, pp. 283-302; MORENO, Bernardo (2011): p. 7, "Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales", *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, N° 57, pp. 4-19. Asimismo, y a modo ejemplar, 1° JLT de Santiago, RIT 957-2018, 02/04/2019; 2° JLT de Santiago, RIT T-276-2024, 26/12/2024.

[13] A modo ejemplar, JLT de Valparaíso, 29/07/2024, RIT O-1023-2023; 1° JLT de Santiago, 03/08/2024, RIT I-700-2023; Juzgado de Letras y Garantía de Puerto Aysén, 09/08/2024, RIT I-16-2023; JLT de Arica, 09/08/2024, RIT I-36-2024.

[14] SUMBA, Ruth, CHÓEZ, Susana, PICO, Yeritza (2022), p. 268, "Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes", *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, Vol. 8, N° 1, pp. 262-279.